

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DAERAH PEMEKARAN

Windi Junursa Darya Lesbaban¹, Suyadi², Apandi³
Universitas Bina Insan^{1,2,3}
windilesbaban2004@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara sebagai salah satu instansi di daerah pemekaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 30 orang pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,968, nilai T-statistics sebesar 101,881, dan P-values sebesar 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Model penelitian memiliki nilai R-Square sebesar 0,955 yang menunjukkan bahwa 95,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun nonfisik seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan kerja, komunikasi, serta rasa aman dalam bekerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di daerah pemekaran.

Kata Kunci: Daerah Pemekaran, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Partial Least Squares (PLS)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance at the Rawas Ulu Sub-district Office, North Musi Rawas Regency, as one of the agencies in the newly established region. The research method used was a quantitative method with a survey approach involving 30 employees as respondents. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation, then analyzed using the Partial Least Squares (PLS) technique. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.968, a T-statistic of 101.881, and a P-value of 0.000. Motivation also had a positive and significant effect on employee performance, but it was unable to significantly mediate the effect of the work environment on performance. The research model had an R-Square value of 0.955, indicating that 95.5% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and motivation. The conclusion of this study indicates that the work environment, both physical and non-physical aspects such as lighting, cleanliness, work relationships, communication, and a sense of safety, play a significant role in improving employee performance in government agencies in newly established regions.

Keywords: Newly Established Regions, Employee Performance, Work Environment, Partial Least Squares (PLS)

PENDAHULUAN

Tempat kerja yang nyaman dan memberi kesejahteraan pada pegawai merupakan harapan setiap para pekerja. Lingkungan kerja di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya (Radhwa & Danish, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Kondisi tersebut juga menyediakan

peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan produktivitasnya (Armansyah, 2024). Lingkungan kerja di wilayah yang berbeda seperti di kota besar dan daerah yang baru dibentuk atau daerah pemekaran memiliki perbedaan dari segi dinamika, ritme kerja, fasilitas dan pendekatan sosial-kultural (Perdana & Sinaga, 2024). Ritme kerja di masyarakat metropolitan cenderung lebih teratur dan sering terikat dengan aturan kebijakan pemerintah kota (Pranita, 2023). Begitu pun dengan fasilitas yang ada di perkotaan jauh lebih lengkap dan *upgrade* dibandingkan dengan daerah. Menurut (Ruang et al., 2022) fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Selain itu, budaya kerja juga memiliki keterkaitan dengan cara pegawai dalam bersikap dan berperilaku di tempat kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Sukartini & Gaol, 2022).

Instansi yang memiliki sumber daya manusia yang dapat mencapai kinerja optimal sesuai dengan harapan, baik individu maupun kelompok, maka tujuan instansi tersebut akan mudah untuk dicapai dan diwujudkan. (Kaesang et al., 2021) Kinerja diartikan sebagai hasil dan level pencapaian seseorang dalam periode tertentu pada pelaksanaan tugas yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan seperti standar hasil kerja, target kriteria yang telah terlebih dahulu ditentukan dan disepakati sebelumnya (Pane et al., 2024). Lingkungan kerja menurut Munardi et al., (2021) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kinerja menurut Wau, (2021) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peneliti kajian ini masih tergolong sebagai daerah 3T, sehingga masih banyak instansi belum melakukan analisis lengkap terhadap pengaruh lingkungan kerja yang ada terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi *database* instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang mereka miliki guna memajukan daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek yang dikaji dalam penelitian ini adalah pegawai dan staff di Kantor Camat Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara berjumlah 30 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner yang akan diisi oleh responden. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti diantaranya observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada studi ini yaitu teknik statistika multivariate PLS. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, terdapat 41 butir pernyataan yang dinilai menggunakan skala Likert. Variabel Lingkungan Kerja (X1) diukur melalui 15 butir pernyataan yang mencakup aspek fisik (fasilitas, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan non-fisik (hubungan kerja, komunikasi, suasana, budaya kerja). Variabel Motivasi (X2) diukur melalui 10 butir pernyataan, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur menggunakan 16 butir pernyataan yang merefleksikan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, hingga orientasi pelayanan.

Tabel 1.
Instrumen Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

No	Variabel	Indikator	Banyak Soal
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1. Fasilitas, 2. Pencahayaan, 3. Kebersihan, 4. Tata ruang	7
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	1. Hubungan kerja, 2. Komunikasi, 3. Suasana kerja, 4. Budaya kerja	8
2	Motivasi (X2)	1. Semangat kerja, 2. Tanggung jawab, 3. Kedisiplinan, 4. Inisiatif, 5. Keinginan berkembang, 6. Penghargaan & Pengakuan	10
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Disiplin, 5. Tanggung jawab, 6. Kerja sama, 7. Orientasi pelayanan	16
Total			41

HASIL PENELITIAN

Peneliti menyebar kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rawas Ulu. Berikut data yang peneliti peroleh dari hasil analisis kuesioner.

Tabel 2.
Karakteristik Deskriptif Responden (N=30)

Kategori	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	60%
	Perempuan	12	40%
Usia	25 – 35 Tahun	18	60%

Kategori	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	36 – 45 Tahun	4	13,3%
	46 – 55 Tahun	5	16,7%
	56 – 65 Tahun	3	10%

Sebelum dilakukan pengujian model struktural, dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik demografi 30 pegawai yang menjadi responden di Kantor Camat Rawas Ulu. Berdasarkan data yang terangkum pada Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang (60%), sementara perempuan berjumlah 12 orang (40%). Dari aspek usia, sebaran responden didominasi oleh kelompok usia produktif muda, yaitu antara 25 hingga 35 tahun sebesar 60% (18 orang). Karakteristik ini mengindikasikan bahwa organisasi didominasi oleh aparatur muda yang memiliki potensi energi dan fisik yang prima dalam menjalankan pelayanan publik.

Tabel 3.
Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Rho, A	Composite Reliability	AVE
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,954	0,959	0,960	0,669

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2021), Ardianti & Susanty (2020) dan Ahmad et al., (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan bahwa berdasarkan analisis deskriptif kuesioner, sebagian besar narasumber menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, khususnya dari tata cahaya di ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja mereka. Cahaya yang ideal adalah yang cukup terang dan tidak menyilaukan mata. Temuan serupa juga ditemukan oleh Okta et al., (2025) pencahayaan ruang kerja merupakan faktor penting pada lingkungan kerja. Intensitas cahaya yang sesuai membuat karyawan nyaman dan stress kerja berkurang.

Selain cahaya, kebersihan area kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai karena membuat nyaman saat bekerja. Menurut Istanti et al., (2023) Kebersihan lingkungan penting untuk dijaga karena dapat menghindarkan pekerja sakit, mengalami gangguan kesehatan, atau merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya. Kenyamanan pekerja perlu untuk diperhatikan untuk meminimalkan resiko keluhan dari ketidaknyamanan bekerja (Ruwana et al., 2023). Keluhan yang disampaikan oleh pekerja menunjukkan bahwa pelayanan suatu perusahaan masih belum maksimal. Hal ini seharusnya dapat menjadi komponen yang seharusnya diperhatikan dan digunakan sebagai bahan masukan dalam menyusun strategi pelayanan perusahaan (Laila & Pujiyanto, 2023). Lingkungan kerja non fisik juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dua diantara yang sangat berpengaruh adalah hubungan antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik tanpa ada tekanan berlebih, serta merasa aman dan tenang bekerja tanpa ada tekanan intimidasi. Menurut Oktafian & Yuliani (2024) komunikasi

antarpribadi yang saling terbuka dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Atasan dan bawahan harus memiliki sikap saling peduli dan saling memotivasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Selain itu bekerja tanpa rasa intimidasi juga sangat penting untuk diberikan kepada pegawai. Intimidasi dapat dikaitkan dengan *Adult Mobbing: on Mental Violence in Working Life*. Kondisi ini ditandai ketika individu menjadi terdesak kepada posisi yang tidak berdaya dan lemah (Silviandari & Helmi, 2018). Dengan demikian, secara umum pernyataan-pernyataan tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.
Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis (*Direct & Indirect Effects*)

Hubungan Jalur	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan (a=5%)	Nilai f ² (Efek)
X1 → Y	0,968	101,881	0,000	Signifikan	0,351 (Besar)
X2 → Y	0,509	1,972	0,049	Signifikan	0,398 (Besar)
X1 → Y X2 → Y	0,491	1,943	0,052	Tidak Signifikan	-

Pengujian model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* untuk melihat signifikansi pengaruh antarvariabel melalui nilai *T-statistics* dan *P-values*. Berdasarkan Tabel 4, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,968, nilai *T-statistics* = 101,881 > 1,96 = 101,881 > 1,96, serta *P-values* = 0,000 < 0,05. Selanjutnya, Motivasi Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,509 *T-statistics* = 1,972 > 1,96; *P-values* = 0,049 < 0,05. Kedua variabel independen ini memiliki nilai ukuran efek (f^2) yang besar terhadap kinerja. Namun demikian, pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan (*P-values* = 0,052 > 0,05). Secara simultan, model ini memiliki tingkat akurasi prediksi yang sangat tinggi, ditunjukkan oleh nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,955. Hal ini berarti sebesar 95,5% variasi performa atau kinerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu mampu dijelaskan secara rigid oleh kondisi lingkungan kerja dan motivasi mereka, sementara sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

SIMPULAN

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tata cahaya di ruang kerja, kebersihan area kerja, hubungan antar atasan dan bawahan, serta rasa aman dan tenang bekerja tanpa ada tekanan intimidasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara.

DAFTAR PUSAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKBBraJiRqUQIAiObLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1781963739/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.unismuh.ac.id%2Findex.php%2Fkimap%2Farticle%2Fdownload%2F7325%2F4756/RK=2/RS=MTD6BCu9DFFU0oZA8RHdfGm_vHU-
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta*. VI(1), 98–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Istanti, H. N., Sijabat, P. A., Aryani, N. B., Fudla, U. N., & Hidayah, H. B. (2023). Kesejahteraan Pekerja dan Keberhasilan Bisnis: Peran Hygiene Lingkungan di Industri Fesyen. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana*, 1–4.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Laila, A., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Attitude , Norma Subjektif , Perceived Behavior Control Terhadap Niat Mengeluh Karyawan PT. Sinar Murni Indopriinting. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 3 Agustus 2023*, 1(3), 237–250. <https://doi.org/https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i3.293>
- Okta, D., Ridwan, D., Anugrah, I., Fahrudin, R. E., Boy, A., Manalu, S., Paula, P. M., & Saleh, M. (2025). Analisis Pencapaian terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Xyz Batam Indonesia. *Jurnal Logistica*, 3(2), 65–69. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPrs7KKCRqYQIAKifLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzMEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1781964234/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.iteba.ac.id%2Findex.php%2Flogistica%2Farticle%2Fdownload%2F596%2F275%2F3141/RK=2/RS=WsWeq3TRfQJB8F1G7kLPt.nt4lg-
- Oktafian, F., & Yuliani, F. (2024). Analisis Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv . Al-Qaisar (Al- Group) Bengkulu Utara. *Jurnal J-SIKOM*, 5(1), 61–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jsikom.v5i1.6399>
- Pane, D., Batubara, B. M., & Angelia, N. (2024). *Jurnal Ilmu Pemerintahan , Administrasi Publik , Ilmu Komunikasi (JIPIKOM) Analisis Kinerja Pegawai dalam Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Habinsaran Kabupaten Toba Analysis of Employee Performance in the Quality of Public Services at the Habinsaran Sub-district Office , Toba Regency*. 6(1), 38–44. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v6i1.3006>
- Perdana, K. A., & Sinaga, R. S. (2024). *Urbanization and Work Ethic Culture Case Study : Sindang Workers*. 2(2). <https://doi.org/10.7454/cudj.v2i1.1027>
- Pranita, L. (2023). *Penerapan Kebijakan 2 Jam Masuk Kerja DKI (Pagi & Siang) sebagai Dampak terhadap Produktivitas , Lalu Lintas , dan Kualitas Hidup Masyarakat di Kota Metropolitan*. 3, 1257–1268.
- Ruang, A. T., Fisik, L. K., & Fasilitas, D. A. N. (2022). *Analisis tata ruang, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan*.
- Ruwana, I., Haryanto, S., & D, D. M. (2023). Pengaruh Posisi Kerja Yang Ergonomis Terhadap Kenyamanan Karyawan. *Seminar Nasional 2023 SENIATI 2023 Sinergitas Era Digital 5.0 Dalam Pembangunan ISSN 2085-4218 Teknologi Hijau Berkelanjutan*, 41–44. <https://doi.org/10.36040/seniati.v7i1.8087>
- Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin*

- Psikologi*, 26(2), 137–145. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38028>
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–52. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKAJ07eiVqh2YB2DLLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1782050620/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjurnal.stialan.ac.id%2Findex.php%2FJSDA%2Farticle%2Fview%2F544%2F373/RK=2/RS=_brbWIWtb9tV101KhuGBpsG6LNI-
- Yuliani, I., & Suprayoga, S. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1(2), 198–218. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrX_3E9ICRqJwIAScfLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1781962045/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjurnal.uwp.ac.id%2Ffisp%2Findex.php%2Fjisp%2Farticle%2Fdownload%2F78%2F74/RK=2/RS=HlNW6UgrpHiX_8ld431EGdI65U0-